

331.103:316.647.82(477) "654"

## УМОВИ ПРАЦІ ТА ДИСКРИМІНАЦІЙНІ ПРАКТИКИ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ (на прикладі вивчення працівників супермаркетів “Фуршет”)

Т. О. Марценюк

*Національний університет “Києво-Могилянська академія”,  
вул. Г. Сковороди, 2, м. Київ, 04655, Україна,  
[tarakuta@gmail.com](mailto:tarakuta@gmail.com)*

Відповідно до норм міжнародного законодавства, рівні права і можливості чоловіків і жінок, зокрема, на ринку праці, повинні забезпечуватися українськими працедавцями. Досліджено, що нормативно-правова база України існує на засадах гендерної рівності в усіх сферах діяльності загалом, і стосовно трудової діяльності зокрема. У статті на прикладі аналізу ринку праці у мережі супермаркетів вивчено гендерні та вікові особливості структури зайнятості, випадки вертикальної і горизонтальної сегрегації ринку праці, загалом дотримання умов праці, як-от, техніки безпеки тощо.

*Ключові слова:* ринок праці, гендерна рівність, умови праці.

Насамперед треба зазначити, що ця стаття – частина дослідження, яке проводили під моїм керівництвом у січні-березні 2010 р. у рамках курсу “Гендерні відносини в українському суспільстві: соціологічний аналіз” на прохання організації CEE Bankwatch Network<sup>1</sup>. До дослідження були залучені студенти другого року навчання Магістерської програми із соціології НаУКМА (Бокша Тетяна, Васильченко Анна, Кравчук Діна, Носак Ганна, Овчарук Марія, Пахолок Ольга, Артикуца Сергій, Нечипоренко Костя, Цигічко Станіслав).<sup>2</sup> Мета дослідження – вивчення умов праці та можливої наявності гендерних<sup>3</sup> дискримінаційних практик у супермаркетах “Фуршет” (які отримали кредит від ЄБРР на розвиток мережі<sup>4</sup>). Основними об’єктами дослідження з боку CEE Bankwatch Network були визначені такі цільові групи: працівники супермаркетів (чоловіки і жінки), керівництво мережі, наявні (чи відсутні) профспілки у мережі супермаркетів, а також

© Марценюк Т. О., 2010

<sup>1</sup> Координаторка дослідження від Bankwatch: Владлена Марцинкевич.

<sup>2</sup> Резюме звіту дослідження знаходиться на вебсторінці CEE Bankwatch Network <http://bankwatch.org/publications/papers.shtml?x=2229198>

<sup>3</sup> Та, по можливості, інших, зокрема, вікових.

<sup>4</sup> Проекти, які фінансує Європейський банк реконструкції та розвитку (ЄБРР), мають бути соціально та екологічно дружніми, забезпечувати повагу прав робітників та місцевого населення, їх треба розробляти й виконувати відповідно до нормативних вимог міжнародної практики та національного законодавства. Оскільки супермаркети “Фуршет” підписали відповідні угоди та зобов’язалися їх виконувати, то доцільно перевірити стан дотримання принципів рівності можливостей та справедливого ставлення до персоналу в усіх аспектах трудових відносин з боку вже згаданого працедавця.

інспекція з контролю праці. У цій статті представлені результати дослідження лише перших двох цільових груп.

Україна ратифікувала основні міжнародні документи стосовно забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок, визначивши для себе забезпечення гендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та як один із пріоритетів державної політики. Демократичне суспільство повинно надавати і чоловікам, і жінкам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя.

Низка міжнародних законодавчих документів, що покликані забезпечувати рівність прав і можливостей жінок і чоловіків, повинні виконуватися також і в Україні. Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт з громадянських та політичних прав, Міжнародний пакт з економічних, соціальних та культурних прав, Європейська Конвенція із захисту прав людини та свобод, Конвенція про дискримінацію МОП тощо декларують рівність людей незалежно від статі, етнічного або соціального походження, майнового статусу мови, релігії, політичних або інших переконань тощо.

Приєднавшись до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), Україна взяла на себе зобов'язання поступового забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві. Зокрема, стаття 11 Конвенції [1] стосується дискримінації жінок у сфері працевлаштування й акцентує увагу на тому, що жінки повинні мати однакові з чоловіками можливості під час прийняття на роботу та однакові критерії найму, однакову винагороду за той самий вид робіт та оцінку якості роботи, право на соціальне забезпечення, безпечні умови праці тощо.

Відповідно до Цілей Розвитку Тисячоліття, визначених на Саміті Тисячоліття ООН у вересні 2000 р., які є обов'язковими до виконання до 2015 р., Україна серед шести своїх цілей визначила також “забезпечення гендерної рівності” [2]. В рамках цієї цілі Завданням № 2 є “Скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків” до 2015 р.

Конституція України у Розділі II “Права, свободи та обов'язки людини і громадянина” ст. 24 гарантує громадянам рівні права і свободи, “не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками” [3]. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується “наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей... у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці...” [3]. Окрім того, відповідно до статті 36 Конституції України “Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів. Усі професійні спілки мають рівні права” [3].

У Кодексі законів про працю України у ст. 2-1 держава “забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин” [6]. Також

Кодекс законів про працю України закріплює загальні права профспілок представляти інтереси працюючих і визначає галузі його застосування: виробництво, праця, побут і культура [6].

У Законі України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” у Розділі IV “Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у соціально-економічній сфері” врегульовано гендерні аспекти надання рівних прав і можливостей та ринку праці. Зокрема, у статті 17 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок” зазначено, що “роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей” [8]. Натомість, ми маємо ситуацію, коли у багатьох оголошеннях щодо прийому на роботу стать респондентів зазначена. Роботодавці порушують Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок”, оскільки немає жодних санкцій за ці протиправні дії. У цьому випадку в Україні не виконується Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок в Україні (вже згадуваний міжнародний документ, який Україна ратифікувала у 1980 р.), зокрема, стаття 2, де вказано, що держава зобов’язана приймати санкції, які забороняють будь-яку дискримінацію проти жінок [9].

У Державній програмі з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року серед запланованих заходів щодо утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року під номером вісімнадцять зазначено “сприяння включенню до Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об’єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб’єднаннями, регіональних і галузевих угод, колективних договорів положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків” [10]. Відповідальними за виконання цього зобов’язання призначені Міністерство праці, центральні та місцеві органи виконавчої влади за участю об’єднань роботодавців і профспілок.

Отже, нормативно-правова база України існує на засадах рівності прав та можливостей чоловіків і жінок в усіх сферах діяльності загалом, і стосовно трудової діяльності зокрема. Щоправда така рівність є здебільшого декларативною, адже на законодавчому рівні не прописано жодних санкцій за порушення існуючих законів. Хоча, сам факт існування згаданого вище законодавства вже є важливим, вони все ж таки потребують доопрацювання і ретельнішої уваги з боку органів державної влади.

Отже, Україна перебуває у процесі трансформації до демократичного суспільства. Хоча низку кроків для покращення стану гендерних відносин вже зроблено (як-от, прийнято Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок”, Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року тощо), як свідчать дані міжнародних та національних досліджень, процес регулювання гендерних відносин в Україні не можна вважати успішним. Адже успішне регулювання гендерних відносин у суспільстві передбачає

утвердження цінності гендерної рівності як в суспільстві загалом, так і різних його інституціях зокрема, недопущення дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (найперше, на ринку праці та у сфері політики), забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків.

Результати дослідження мережі супермаркетів “Фуршет” надали нам змогу підтвердити та проілюструвати цим випадком (case study) незадовільний стан гендерних відносин на ринку праці та порушення трудових прав громадян. Отже, *об'єктом дослідження* виступили працівники та керівництво супермаркетів “Фуршет” (наприклад, член правління, керівник відділу персоналу або відділ зв'язку із громадськістю тощо). *Предмет дослідження* – умови праці працівників супермаркетів “Фуршет” з точки зору різних проявів дискримінації на робочих місцях. *Мета дослідження* полягала у виявленні гендерних особливостей робочих умов працівників супермаркетів “Фуршет”, зокрема, перевірка ймовірних розбіжностей між правами та умовами роботи працівників жінок та чоловіків. *Емпіричною базою дослідження* виступили чотири фокус-групові дослідження (ФГД)<sup>1</sup> з працівниками супермаркетів “Фуршет”, зокрема, по два – в Києві та Макіївці, Донецькій обл.; спостереження<sup>2</sup> у дев'яти різних супермаркетах мережі “Фуршет” м. Києва; два анонімні інтерв'ю з адміністрацією<sup>3</sup> мережі.

Унаслідок спостережень стало очевидним, що тенденція загальної *структури зайнятості* у статеві-віковому аспекті зберігається у різних супермаркетах-представництвах мережі “Фуршет”<sup>4</sup>. Безумовно, кількість жінок, що працюють у супермаркетах, значно перевищує кількість чоловіків. Цей факт підтверджує загальноукраїнську тенденцію до того, що кількість жінок, зайнятих у сфері обслуговування (до якої належать й супермаркети) значно перевищує кількість чоловіків.

Окрім того, згідно з результатами спостережень, існує чітка *вертикальна і горизонтальна сегрегація ринку праці* у супермаркеті. Посади, що обіймаються чоловіками – це вантажники та охоронці<sup>5</sup>. Посада продавців-консультантів є найближчою до гендерного балансу, проте, на ній все одно переважають жінки. А також на посаді продавців-консультантів існує досить чіткий розподіл обов'язків між чоловіками та жінками: чоловіки зазвичай працюють у відділах з напоями (в тому числі, й алкогольними), а також чоловіки займаються переважно фізичною працею, зокрема, переміщенням ящиків із продукцією та розташуванням на полицях важких товарів (вода, овочі). Серед касирів було помічено кілька представників чоловічої статі, що свідчить про очевидний ген-

<sup>1</sup> Проведені Центром “Соціальні індикатори” (Київ) на замовлення CEE Bankwatch Network.

<sup>2</sup> Проведення спостережень у мережі супермаркетів “Фуршет” покликані дати деяке уявлення про структуру зайнятості в цій мережі, її окремих представництвах та про організацію роботи працівників супермаркетів.

<sup>3</sup> Працівники адміністрації виявилися важкодоступними респондентами для дослідження. Лист-підтримки від CEE Bankwatch Network з роз'ясненням про мету дослідження не посприяв отриманню об'єктивної інформації про структуру зайнятості мережі.

<sup>4</sup> Хоча супермаркети відрізняються розташуванням, площею, кількістю працівників, наявним асортиментом товарів тощо.

<sup>5</sup> Хоча в одному із проведених досліджень була одна жінка-охоронець.

дерний дисбаланс і спонукає стверджувати про те, що чоловік-касир радше є винятком. Не було помічено жодного чоловіка серед прибиральниць та адміністраторів. Останній факт є також закономірним для українського ринку праці, оскільки ми побачили, що жінки в цій ситуації обіймають найвищу серед найнижчих посад.

Щодо вікової структури працівників магазинів “Фуршет” (див. табл. 1), то під час спостереження було помічено, що вік персоналу магазину коливається десь від 25 до 45 років (на вигляд).

Таблиця 1

Вікова структура працівників супермаркетів “Фуршет”  
(згідно з результатами спостережень)

Вид зайнятості	Жінки	Чоловіки
Продавці-консультанти	Представлені всі вікові групи <sup>1</sup> . Але здебільшого 25–45 років.	Всі до 40 років. Проте більшість 25 років
Касири	Представлені всі вікові групи, але здебільшого 25–40 років.	До 35 років
Охоронці	25–35 років.	35–40 років
Прибиральники (ці)	Приблизно 55 років.	-
Адміністратори	Приблизно 35 років.	-
Вантажники	-	20–25 років. 40–45 років 60 років
Прийом сумок	50–65 років	-

Автори звіту з ФГД називають вікову дискримінацію в цій мережі магазинів такою, що є найбільш виразною. Зокрема, вони зазначають про чисельну перевагу молодих чоловіків і жінок серед працівників супермаркетів, а також про небажання керівництва брати на роботу людей передпенсійного віку й наявність психологічного тиску з приводу їхньої недостатньої фізичної сили: “У нас в магазині, наприклад, до пенсії 2–3 роки, то не беруть на роботу. Це я знаю точно”<sup>2</sup> (ФГД2, чоловіки, Київ).

Проте, з огляду на інтерв’ю із заступником директора магазину не помітно наявності вікової дискримінації. Респ. І. повідомив, що пенсіонери в них працюють, але небагато, й “в основному це жінки, чоловіків пенсіонерів у нас немає”. Таку ситуацію він пояснює не тим, що їх не бажають приймати на роботу, а наголошує, що вони не подають свої кандидатури на запропоновані вакансії: “Вони не приходять частіше всього. Ну, це як би важка робота. Частіше люди пенсійного віку на таку роботу не йдуть. Вона не зовсім легка” (Респ. І.). Хоча, якщо люди похилого віку все ж таки хочуть працювати на такій роботі, то респондент зважає на специфіку відділу, в якому їм доведеться працювати:

“Тобто обмеження за віком може мати лише сама специфіка відділу. Я дивлюся, якщо це людина старшого віку, чи не буде важко людині працювати у цьому відділі.

<sup>1</sup> Тут і надалі мається на увазі населення працездатного віку, тобто, окрім неповнолітніх та осіб пенсійного віку.

<sup>2</sup> Тут і надалі мій власний переклад з російської мови на українську.

*Якщо це відділ з важкою фізичною працею, то зрозуміло, що я буду віддавати роботу людині молодшій, виходячи з думки, що людина просто не зможе справлятися з цією роботою, коли вона безпосередньо за неї візьметься” (Респ. І).*

У магазині також час від часу працюють школярі та студенти, особливо під час літніх канікул. Було зазначено в інтерв'ю: *“У нас, наприклад, у літній період досить багато студентів, які відпочивають, чи досить багато школярів. Ми приймаємо на роботу з 16 років у торгові зали продавцями-консультантами і з 18 років на касу” (Респ. І).*

Отже, відповідно до думки директора магазину, вікової дискримінації в його магазині немає. Вік може стати причиною, через яку людину не приймуть на роботу тільки в тому випадку, коли він об'єктивно заважатиме їй виконувати свої обов'язки.

Загалом у ході дослідження майже не було здобуто відомостей щодо *вертикальної гендерної сегрегації професій* в магазинах “Фуршет”. Інформація про співвідношення чоловіків та жінок на керівних посадах була отримана тільки з інтерв'ю із заступником директора одного магазину, який зазначив, що в них *“на керівних посадах в основному лише жінки” (Респ. І).* Але зовсім не обов'язково, що подібна ситуація спостерігається в інших магазинах.

На противагу, більше даних було отримано щодо *горизонтальної гендерної сегрегації професій*. Заступник директора магазину “Фуршет” зазначив, що загалом як чоловіки, так і жінки можуть працювати на будь-якій посаді, але є дві вакансії, на які приймаються тільки чоловіки, саме через те, що вони вимагають великих фізичних зусиль: посада вантажника та працівника з візками.

*“Посада вантажника, зрозуміло, – це чоловік, жінок на цю посаду ми не беремо; посада працівника з візками – це досить важко...” (Респ. І).*

Також в інтерв'ю Респ. І. підтверджує дані, виявлені під час ФГД, про те, що у відділі спиртних напоїв та води працюють головно чоловіки.

*“Можливо, продавець – це залежить більше від відділу; є відділи, в яких потрібно піднімати більше ваги... це вода, алкоголь. Тобто, наскільки я пам'ятаю, дівчата там не працювали. Це важка робота” (Респ. І).*

Окрім цього, він зазначив, що професія касира в магазині є зазвичай жіночою, бо *“на касира приходять дуже мало чоловіків. Наскільки я пам'ятаю, 2 чи 3 людини чоловічої статі працювали касирами. А в основному йдуть жінки” (Респ. І).*

У звіті ФГД зазначено, що рівність прав чоловіків та жінок не дотримується, насамперед, у сфері гігієни праці, а саме – у дотриманні норм піднімання вантажів. Згідно з цими даними, в супермаркетах існує загальна нестача кадрів, в тому числі, і вантажників, що сприяє залученню інших працівників до розвантаження товарів. Таким чином, як жінки, так і чоловіки, можуть перевищувати допустимі норми піднімання вантажів у своїй робочій діяльності.

Однак, заступник директора одного з магазинів “Фуршет” в інтерв'ю мав інший погляд. Згідно з його словами, жінкам не дозволяється піднімати товари, що важать більше 5-ти кг.: *“усі ящики, усі блоки з водою, усі важкі предмети, увесь посуд і т.д. у нас піднімається чоловіками” (Респ. І).* Відповідно, для чоловіків також існують обмеження у вазі, яку їм дозволено піднімати вручну. А всі товари, вага яких переви-

щусь допустимі норми, мають піднімати спеціальною технікою. Адміністратор іншого магазину “Фуршет” уточнив, що найбільшою допустимою вагою предметів, які розвантажуються вручну вантажниками, є 50 кг. (Респ А).

Респ. І. в своєму інтерв’ю не заперечував, що трапляються випадки, коли існуючі обмеження порушуються працівниками в ситуаціях, коли багато роботи або недостатньо працівників в магазині. Однак, він акцентував увагу на епізодичності таких випадків: *“У торговому процесі усе можливо, тому може якісь одиничні випадки і були, але це не систематично”* (Респ. І).

Крім того, респондент спростовує тезу, яку висувують учасники ФГД про те, що в супермаркеті існує загальна нестача працівників, що сприяє тому, що обов’язки людей, чий посади лишаються вакантними (в тому числі і вантажників), виконують всі інші. З одного боку, респондент І. зазначає, що у випадку відсутності когось із працівників, його роботу виконують співробітники з такими самими, або подібними обов’язками. З іншого ж боку, він вказує на те, що немає проблеми нестачі кадрів, а, відтак, і немає потреби виконувати понаднормово роботу за інших людей, в тому числі, за вантажників: *“Криза, звісно, нам допомогла... Персонал устаканився, припинився потік кадрів і стояла черга бажаних влаштуватися на роботу, оскільки багато людей втратили роботу ...”* (Респ. І).

Дотичним до сфери гігієни праці є інший параметр – *дотримання техніки безпеки*. У Звіті з ФГД зазначено, що у сфері недотримання техніки безпеки існують проблеми, які стосуються зазвичай чоловіків. Мова йде про роботу на високих стелажах, яка може призвести до падінь та отримання травм. Травми можуть також бути отримані при роботі зі специфічними приладами, наприклад, нарізкою. У такому випадку, постраждати можуть як чоловіки, так і жінки, адже на посадах у відділах “сири” та “ковбаси” зустрічаються представники обох статей. На противагу цьому, двоє респондентів, які брали участь в цьому дослідженні, не навели жодного прикладу травмування на робочому місці: *“Нещасних випадків на виробництві я не пам’ятаю. Наскільки я пам’ятаю, у мене такого не було”* (Респ. І).

Натомість, працівники супермаркетів, які брали участь у ФГД, зазначали, що керівництво супермаркетів неохоче оприлюднює випадки отримання травм на робочому місці, адже в таких випадках воно зобов’язане сплачувати як компенсацію працівникові, який отримав травму, так і державні штрафи. Тому розповсюдженням є не лише приховування, а й заперечення випадків отримання травм працівниками:

*“У нас дівчинка впала зі сходів. Спускалась, ожеледиця... І вона за свої гроші лікується. – Він сказав: – Якщо напишеш, що це виробнича травма, то я просто скажу, що ти йшла на роботу, десь впала і прийшла на роботу”* (ФГЗ, жінки, Донецьк).

Учасники фокус-груп зазначали, що супермаркети не завжди мають у розпорядженні необхідне оснащення для дотримання правил техніки безпеки та гігієни праці. Однак, Респ. І. акцентує увагу на тому, що всі правила техніки безпеки та гігієни праці у супермаркеті дотримані, і працівники, незалежно від статі, мають необхідний спецодяг, засоби гігієни тощо:

*“Є одяг, є рукавиці для людей, які працюють з холодильними камерами...Щодо особливих гігієнічних засобів, оскільки це робота в торговому залі, це робота з людьми,*

*то це дезінфекція рук – панадерм, септодор в туалетах.... Обов'язково для рибного і м'ясного відділу – це форма взуття, форма одягу спеціальна” (Респ. І).*

Працівники “Фуршетів”, які брали участь у ФГД, звертають увагу на порушення умов праці вагітних жінок. Згадуються випадки, коли вже на досить значних термінах вагітності, жінки виконували ту саму роботу і не переводились на полегшену: *“У нас в магазині працювала навіть зі мною дівчина, вагітна була. 12 год їй дуже важко витримати.... Ти повинна працювати і ти працюй”, (ФГД2, чоловіки, Київ)<sup>1</sup>.*

Респ. І. не згадував випадків переходу на полегшену роботу серед вагітних жінок, однак, зауважив, що керівництво намагається не завантажувати вагітних жінок надмірно, йти назустріч ї, навіть, якщо це можливо, раніше відправляти у відпустку: *“... Ну, звісно, ми намагаємося чіпати людину менше, давати якихось завдань на робочий день. Ми входимо у становище” (Респ. І).*

Іншим аспектом гендерних особливостей робочих умов праці є ситуація із відсутністю або наявністю дискримінаційних проявів в оплаті праці, підвищенні кваліфікації та просуванні по кар'єрній драбині. Визначені аспекти не зустрічаються серед відповідей анкетування. У ході ФГД було з'ясовано, що респонденти не стикаються із нерівністю прав, оплати праці, можливостей просування чи інших винагород на своєму робочому місці, що залежала б від статі. Подібні висновки підтверджує респондент у інтерв'ю: *“У нас навчання і підвищення кваліфікації проходиться усіма, не залежно від статі чи віку, термінів роботи у “Фуршеті”. Те ж саме стосується зарплати” (Респ. І).* Така інформація свідчить про відсутність дискримінаційних проявів на ґрунті гендерних особливостей у визначених аспектах.

Окремо необхідно розглянути те, яким чином працівники поєднують свою роботу з сімейними обов'язками. В цьому аспекті на особливу увагу заслуговує питання декретної відпустки та лікування по догляду за дитиною. У результаті проведення ФГД не було виявлено проблем з оплатою декретної відпустки, а також зазначалось, що після її завершення (3 роки) працівниці часто повертаються на роботу, особливо в Києві. Респ. А. в анкеті також зазначив, що жінки, зазвичай, повертаються до магазину після декретної відпустки. До того ж, з інтерв'ю видно, що далеко не завжди жінки використовують усі три роки декретної відпустки, а виходять на роботу значно раніше.

*“Ось у мене за останні 3 місяця 3 людей вийшли достроково з декретної відпустки. Тобто, вони написали декретну відпустку 126 днів згідно з родами і вагітністю і вони не беруть на 3 роки декретну відпустку, вони виходять працювати” (Респ. І).*

Учасники ФГД також зауважували, що не мали проблем з оплатою лікування у зв'язку з хворобою дитини. Респ. І. повідомив, що як жінки, так і чоловіки можуть взяти таку відпустку, хоча зазначив: *“Я не пам'ятаю, аби у мене був лікарняний, який би приніс чоловік саме по догляду за дитиною. Тобто, в основному це жінки” (Респ. І).* В той же час, у звіті з ФГД зауважено, що в одному випадку, коли чоловік узяв відпустку по догляду за дитиною, респонденти зазначали, що отримати оплату за лікарняний йому вдалось за допомогою неофіційних зв'язків з керівництвом.

<sup>1</sup> Звіт з дослідження умов праці персоналу супермаркетів мережі “Фуршет”. Центр “Соціальні Індикатори”. – К., 2010. – С. 20.



Окрім цього, обидва респонденти (з керівництва супермаркетів), вказали на те, що довідка з лікарні є необхідною при наданні працівнику магазину лікарняного у зв'язку з хворобою дитини.

*“Так, це все підзвітно, ми вимагаємо, оскільки не маємо права закривати без документів. Але лікарняний по догляду за дитиною у нас є, він закривається і оплачується, цей лікарняний” (Респ. І).*

Наступним питанням, на який необхідно звернути увагу унаслідок дослідження дискримінаційних проявів на ринку праці, є ситуація із *сексуальними домаганнями*. З цього приводу один респондент зазначив, що випадків сексуального домагання на роботі у власному досвіді не було. Подібні дані підтверджують результати ФГД. Також було з'ясовано, що респонденти не обізнані із жодними правилами внутрішнього розпорядку, які б допомогли вийти із відповідної ситуації. Втім, більша частина працівників супермаркетів переконана, що проблема може бути вирішена доступними способами: як неформальними (“пояснити”: запропоновано жінками) чи більш формальними (“звернення до служби охорони”: запропоновано чоловіками). Питання в анкеті щодо окресленої тематики залишилося незаповненим.

Отже, подібне дослідження є лише окремим кроком на шляху вивчення ринку праці, зокрема, дотримання умов праці з боку працедавців, дискримінаційних проявів тощо. Дослідницьке питання, безумовно – масштабне і комплексне, потребує низки подальших досліджень, як теоретичних, так і емпіричних.

Аналізуючи отримані дані, передусім, доцільно зазначити, що отримана інформація про умови праці та дискримінаційні прояви є суперечливою: дані, отримані шляхом проведення фокус-груп з працівниками супермаркетів, не завжди збігаються з даними, отриманими в ході проведення інтерв'ю з адміністрацією магазинів. Існує декілька пояснень цієї ситуації. По-перше, інтерв'ю, проведене з одним респондентом та анкетування іншого респондента не відображають усієї ситуації, яка існує в мережі. Звісно, це радше дослідження певних випадків (case studies), які не є репрезентативними, але звертають увагу на конкретні явища. По-друге, зі слів Респ. І., магазини мережі супермаркетів “Фуршет” є доволі автономними і відрізняються один від одного навіть за рівнем заробітної плати, не кажучи вже про індивідуальні особливості та проблеми: *“У кожного магазину специфіка своя і один на одного “Фуршети” не подібні, кожен в чомусь відрізняється” (Респ. І).* Тому, існує імовірність того, що нашими респондентами стали керівники супермаркетів, які не мають значних порушень у сфері дотримання прав своїх працівників.

І, по-третє, особливо з огляду на складність налагодження контакту з керівниками супермаркетів та їхнє небажання брати участь в інтерв'ю, можна припустити, що під час інтерв'ю могла бути надана не абсолютно достовірна інформація. Це підтверджує також і той факт, що анкета, яку Респ. А. заповнював не в присутності інтерв'юера, була напівпорожньою, і багато компрометуючих питань були пропущені.

Проте, за результатами дослідження видно, що структура зайнятості є диференційованою за статтю і наявна гендерна сегрегація професій. Так, у мережі “Фуршет” більше працює жінок, жінки частіше займають позиції консультантів, або касирів; чоловіки, як правило, працюють у секторах алкоголю, напоїв та пов'язані із важкою фізичною

роботою. Під час працевлаштування працівників можна виділити риси прихованої дискримінації. Оскільки статі зазвичай не зазначають у тексті вакансії, але молодих чоловіків охоче беруть саме на роботу, пов'язану із важкою фізичною працею.

Під час трудової діяльності помітні проблеми дотримання прав працівників. Серед умов праці було зазначено, що не дотримуються норми підняття ваги, умови роботи вагітних жінок, необхідна техніка безпеки роботи (виробничі травми у “жіночих” та “чоловічих” секторах), проте було зазначено, що спеціальним одягом забезпечені як чоловіки, так і жінки. Стосовно поєднання трудової діяльності із сімейною сферою, то результати дослідження показують, що декретні відпустки, зазвичай, виплачуються, а взяття лікарняного для догляду за дитиною чоловіком є радше виключенням. Сексуальні домагання є нехарактерним явищем, що підтверджують усі джерела інформації. Про дискримінаційні прояви у оплаті праці, підвищенні кваліфікації або перепідготовці зазначено не було.

- 
1. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок / Міжнародний документ від 18.12.1979. Верховна Рада України. – Режим доступу до сайту: <http://portal.rada.gov.ua>.
  2. Цілі розвитку Тисячоліття ООН / Україна. – Режим доступу до сайту: <http://www.ukraine2015.org.ua>.
  3. Конституція України від 28 червня 1996 року. Верховна Рада України. – Режим доступу до сайту: <http://portal.rada.gov.ua>.
  6. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 ВВР N 322-VIII. Верховна Рада України. – Режим доступу до сайту : <http://portal.rada.gov.ua>.
  8. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. Верховна Рада України. – Режим доступу до сайту: <http://portal.rada.gov.ua>.
  9. *Марценюк Т.О.* Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні (на прикладі сексуальних домагань) / Т.О. Марценюк // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. – 2008. – Т. 83. – С. 50–55.
  10. Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року” від 27 грудня 2006 р. № 1834. Верховна Рада України. – Режим доступу до сайту: <http://portal.rada.gov.ua>.

## УСЛОВИЯ РАБОТЫ И ДИСКРИМИНАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ В СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНЕ

**Т. О. Марценюк**

*Национальный университет “Киево-Могилянская академия”,  
ул. Г. Сковороды, 2, г. Киев, 04655, Украина,  
[tarakuta@gmail.com](mailto:tarakuta@gmail.com)*

В соответствии с нормами международного права, равные права и возможности мужчин и женщин, в частности на рынке занятости, должны обеспечиваться украинскими работодателями. Исследовано, что нормативно-правовая база Украины существует на основах гендерного равенства во всех сферах деятельности в том числе в трудовой. В статье на примере исследования рынка занятости в сети супермаркетов изучено гендерные и возрастные особенности структуры занятости, случаи вертикальной и горизонтальной сегрегации рынка занятости, соответствие требованиям техники безопасности и др.

*Ключевые слова:* рынок занятости, гендерное равенство, условия работы.

## LABOR CONDITIONS AND DISCRIMINATION PRACTICES IN CONTEMPORARY UKRAINE

**T. O. Martsenyuk**

*National University of Kyiv-Mohyla Academy,  
H. Skovoroda str. 2, Kyiv, 04655, Ukraine,  
[tarakuta@gmail.com](mailto:tarakuta@gmail.com)*

According to norms of international legislation, equal rights and opportunities of men and women, particularly on the labor market, are supposed to be ensured by Ukrainian employers. It has been researched that Ukrainian legislation is based on gender equality issue in all spheres of activity in general and working life particularly. In this article gender and age peculiarities of employment structure, cases of vertical and horizontal segregation of labor market, satisfaction of labor conditions etc. are studied (using the example of labor market analysis in supermarkets network).

*Key words:* labor market, gender equality, labor conditions.

*Стаття надійшла до редколегії 28.04.2010  
Прийнята до друку 25.06.2010*